

Материально-техническая	27,9	16,5	4,4
Договорная	31,0	19,5	10,8
Документационная и информационная	36,7	20,5	11,1
Итоговое распределение	53,7	32,2	14,1

Для разработки решений в разных сферах деятельности привлекается каждый второй преподаватель, каждый третий участвует в процессе согласования решений, но только каждый десятый принимает участие непосредственно в принятии решения.

Реформа образования воплощена в Законе «Об образовании в Российской Федерации», реализация которого рассчитана на длительную перспективу [2]. Но, по мнению более четверти преподавателей, данный Закон не соответствует развитию современного российского общества и западным стандартам – отмечают от 20 до 40 % опрошенных.

На решение проблем современного образования направлен и переход высшего образования в 2011 г. на 3-е поколение ГОС ВПО. Соответствует ли условиям современного общества принятый в образовательном стандарте 3-го поколения компетентностный подход? 74 % респондентов считают стандарты 3-го поколения не соответствующими требованиям современного общества (!). Среди опрошенных преподавателей только 5,1 % отметили полное соответствие, 50,2 % – не совсем соответствует, 23,6 % – полностью не соответствует, 18,2 % не определились с ответом.

Конечно, прислушаться к оценке специалистов, которые занимаются реализацией компетентностного подхода, стоит, и внести соответствующие корректировки для приведения его в соответствие с перспективами развития постиндустриального, информационно-инновационного общества, необходимо.

Список литературы:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 3 февраля 2014 г. № 11-ФЗ «О внесении изменений в статью 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. – 5 февраля 2014.

УДК 316.34-053.6

ПАТРИОТИЗМ И ТОЛЕРАНТНОСТЬ: ВЫБОР УРАЛЬЦЕВ ПРИ ВСТУПЛЕНИИ В ЕВРАЗИЙСКОЕ ПРОСТРАНСТВО

Талалаева Галина Владленовна
доктор медицинских наук, доцент

E-mail: gvtalal@mail.ru

Тетерин Юрий Викторович
магистрант

Уральский федеральный университет, Екатеринбург

E-mail: J.Teterin@gmx.com

PATRIOTISM AND TOLERANCE: SELECT URAL'TSEV WHEN JOINING THE EURASIAN SPACE

Talalaeva Galina Vladlenovna
Dr. med. Sciences, Associate Professor

Teterin Yury Victorovich
undergraduate,

Ural Federal University, Ekaterinburg

АННОТАЦИЯ – Цель работы: оценить готовность уральцев отстаивать интересы государственной безопасности в связи с интеграцией региона в Евразийский экономический союз (ЕАЭС). Метод исследования: анализ документальной базы, регламентирующей отбор кандидатов в сотрудники Федеральной службы безопасности; социологический опрос старшеклассников г. Екатеринбурга. Выявлен дефицит кандидатов, годных к данному виду деятельности и мотивированных на ее выполнение. Обнаружены существенные различия в паттернах социального поведения школьников, адресованных для общения с коренными жителями Урала и ориентированных на межкультурное взаимодействие. Предложения технологии внешкольной работы со старшеклассниками, гармонизирующая в их сознании представления об адекватном патриотическом и кросс-культурном поведении.

ABSTRACT – Objective: To assess the readiness of the Urals to defend the interests of national security in connection with the integration of the region into the Eurasian Economic Community (EAEC). The procedure and problems of young people selection for work in national security department was examined carefully in this article. Also the data of public opinion poll between students of secondary school were analysed. On the basis of these data the patterns of patriotism and tolerance were described. Divergence of above-mentioned patterns was detected according to different characteristics. Besides technologies of patterns behavior optimization for young people were suggested.

Ключевые слова: патриотизм, толерантность, конфликт моделей поведения, интеграция в ЕАЭС, технологии работы с молодежью.

Keywords: patriotism, tolerance, conflict behavior, EU integration, technology, youth work.

На всех этапах развития и становления правоохранительных органов была и остается актуальной задача формирования профессионально компетентного, высококультурного, морально и психологически устойчивого сотрудника, отвечающего требованиям, предъявляемым к нему обществом и государством. В последние годы кадровую ситуацию в правоохранительных органах Российской Федерации определяют сложные и противоречивые процессы. Разрыв, проявившийся между уровнем материальной обеспеченности, степенью социально-правовой защищенности персонала и значительно возросшими нагрузками на личный состав, вызванными ростом преступности, возникающими внутренними вооруженными конфликтами, привел к ощутимому размыванию профессионального кадрового ядра, снижению престижа службы, оттоку наиболее квалифицированных кадров.

Условия кадровой работы диктуются обострившимися экономической, социально-политической и криминогенной ситуациями. Рост числа тяжких преступлений, количественные и качественные изменения преступности инициировали решение конкретных задач по кадровому обеспечению правоохранительной деятельности. В этой связи определяющая роль в процессе качественного комплектования правоохранительных органов (и, как следствие, высокие оперативно-служебные показатели) принадлежит организации работы сотрудников кадровых аппаратов, психологов и руководителей среднего звена по выявлению и оценке деловых и психологических качеств кандидатов, поступающих на службу в соответствующие органы.

Подбор кандидатов на службу в органы государственной безопасности в условиях развития кросс-культурных коммуникаций и повышения социальной активности в рамках ЕАЭС – актуальная задача, касающаяся социологов и специалистов по работе с молодежью. Кроме того, эффективное решение данной задачи обеспечит национальную и государственную безопасность Российской Федерации в ближайшей и отдаленной перспективе.

Поэтому цель настоящей работы – оценка готовности молодых уральцев отстаивать интересы государственной безопасности в условиях активизировавшихся кросс-культурных взаимодействий и интеграции Уральского региона в ЕАЭС. При проведении исследования были использованы два метода: 1) камеральная работа с документацией, регламентирующей отбор кандидатов в сотрудники Федеральной службы безопасности; 2) проведение социологического опроса среди старшеклассников г. Екатеринбурга.

Федеральная служба безопасности – единая централизованная система органов федеральной службы безопасности, осуществляющая решение в пределах своих полномочий задач по обеспечению безопасности Российской Федерации [1]. Сотрудником органов федеральной службы безопасности может быть гражданин Российской Федерации, не имеющий гражданства (подданства) иностранного государства, способный по своим личным, профессиональным и психологическим качествам, возрасту, образованию и состоянию здоровья исполнять возложенные на него обязанности. Квалификационные требования к уровню образования, стажу, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей сотрудника органов федеральной службы безопасности, устанавливаются руководителем федерального органа исполнительной власти в области обеспечения безопасности или уполномоченными им должностными лицами [2]. Служба в органах государственной безопасности является государственной военной службой [7] и накладывает на сотрудника огромную ответственность за результаты своей работы. Запреты и ограничения, установленные Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» накладывают на сотрудника дополнительную ответственность и требуют высокой самодисциплины.

Постоянный риск и напряжение, связанные с особенностями профессиональной деятельности, требуют усиленной психофизической устойчивости. В связи с этим, для подготовки молодых людей на службу в правоохранительные органы разрабатывается программа факультативного обучения участников спортивных и военно-патриотических организаций, имеющих хорошую физическую подготовку и высокий моральный потенциал. Порядок поступления граждан на федеральную государственную службу в ФСБ России утвержден Указом Президента Российской Федерации от 10 августа 2011 г. № 1075. Кандидаты на службу проходят:

- психофизиологические исследования [4], которые включают в себя тестирование на предмет употребления наркотических средств и психотропных веществ, наличия у кандидатов алкогольной, наркотической или иной токсической зависимости, проверку в целях определения их пригодности к службе или к работе в органах федеральной службы безопасности и соответствия квалификационным требованиям, в том числе обязательный опрос с использованием технических и иных средств, не наносящих ущерба жизни и здоровью людей и не причиняющих вреда окружающей среде;
- медицинское освидетельствование, которое проводится военно-врачебной комиссией органа безопасности [5].
- проверку уровня физической подготовленности в соответствии с утвержденными нормативными требованиями.

Таблица 1

Нормативные требования к кандидатам на службу в органы безопасности
(для мужчин: А - в возрасте до 35 лет, Б - 35 лет и старше).

Подтягивание на перекладине (не менее)		Лыжные гонки на 5 км (не более)		Бег на 100 м (не более)		Бег на 1 км (не более)	Бег на 3 км (не более)
А	Б	А	Б	А	Б	А - Б	А - Б
10	9	28.00	29.00	14.40	14.60	4.25	12.35

(для женщин: А - в возрасте до 30 лет; Б - 30 лет и старше).

Бег на 100 м (не более)	Бег на 1 км (не более)		Лыжные гонки на 5 км. (не более)	
А – Б	А	Б	А	Б
17.9	4.50	5.30	41.0	45.0

Как правило, процесс изучения и проверки кандидатов занимает длительное время. Поэтому, кроме отличного здоровья, хорошего уровня физической подготовки,

положительных индивидуально-психологических качеств кандидат должен обладать высоким уровнем мотивации.

В настоящее время правоохранительные органы столкнулись с проблемой подбора кандидатов на службу. Это, во-первых – *высокий уровень отсева кандидатов* в процессе процедуры отбора. В ходе изучения отсеивается более половины из числа кандидатов. Первое место занимает отнесение кандидата по результатам профессионально-психологического отбора к четвертой категории профессиональной пригодности – «не рекомендуется» [6]. Далее по рангу следуют: признание кандидата по результатам медицинского освидетельствования ограниченно годным к военной службе, временно негодным к военной службе или негодным к военной службе; несоответствие кандидата требованиям по уровню физической подготовки.

Во-вторых - *поиск кандидатов производится в военных комиссариатах* (приоритет имеет МО), в ВУЗах (на выпускных курсах), практически всеми правоохранительными органами (полиция, ФСБ, ФСО, СВР, ФСКН, МЧС, ФСИН и т.п). Все стремятся отобрать для себя лучших из лучших, но лучшие выпускники уезжают за границу или устраиваются работать в престижные компании.

Выходом из сложившейся ситуации, по нашему мнению, может стать подбор и воспитание возможных кандидатов из числа учащихся общеобразовательных школ, спортивных и военно-патриотических клубов. Именно в этом возрасте необходимо нацеливать молодежь на принятие решений относительно своей будущей карьеры. А с теми учащимися, кто намерен посвятить свою жизнь службе в армии или в правоохранительных органах необходимо проводить дополнительные мероприятия по выработке профессиональных и личностных качеств, необходимых для службы.

Для выявления у молодежи приоритетных в настоящее время личностных качеств, мы провели опрос учащихся одной из школ г. Екатеринбурга. Учащимся выпускных классов было предложено провести ранжирование своих личных качеств, присущих им в настоящее время, а так же выделить черты личности, способствующие развитию патриотизма.

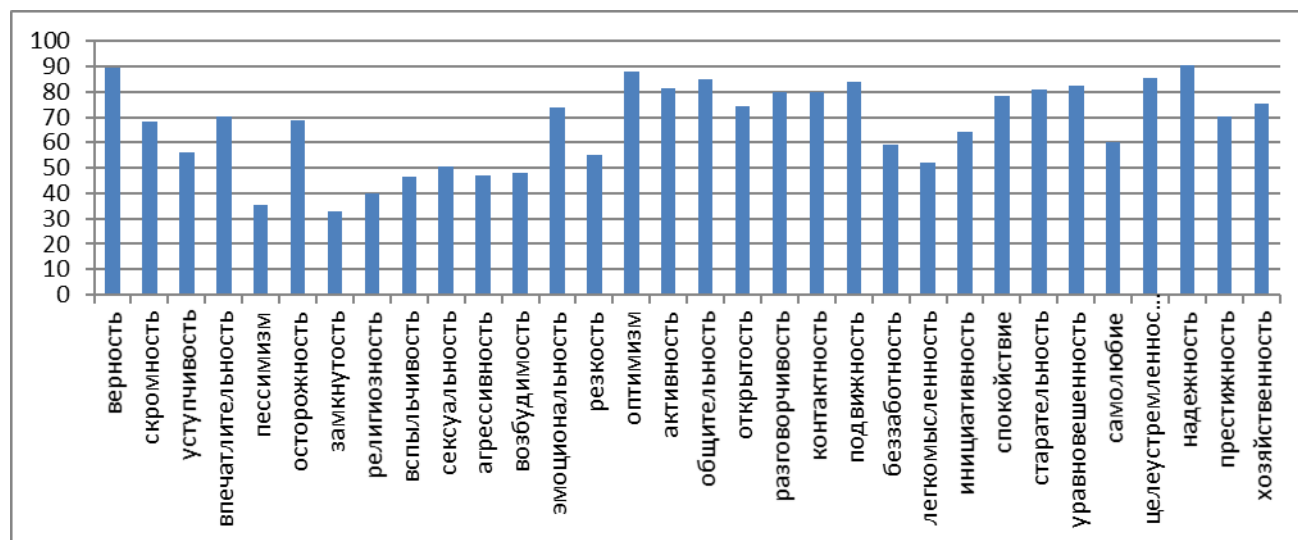


Рис. 1. Идеальные качества личности, по мнению уральских школьников

Опираясь на отзывы респондентов, мы выделили следующие ключевые качества личности, необходимые, по мнению уральских школьников, для успешного функционирования в современном социуме: верность, оптимизм, общительность, целеустремленность, надежность. Такие качества как: пессимизм, замкнутость, религиозность, вспыльчивость и агрессивность заняли последние места в ранге личностных качеств учащихся. Иными словами, в ответах респондентов они характеризовали себя в идеальном варианте как верных, надежных, общительных, целеустремленных молодых людей с оптимизмом смотрящих в будущее.

Тест был повторен с условием, чтобы респонденты отметили в нем те качества личности, который оптимально подходит а) для патриотического поведения; б) для эффективного общения в кросс-культурной среде. Так мы выделили основные черты личности, способствующие развитию патриотизма и интеграции в международное пространство.

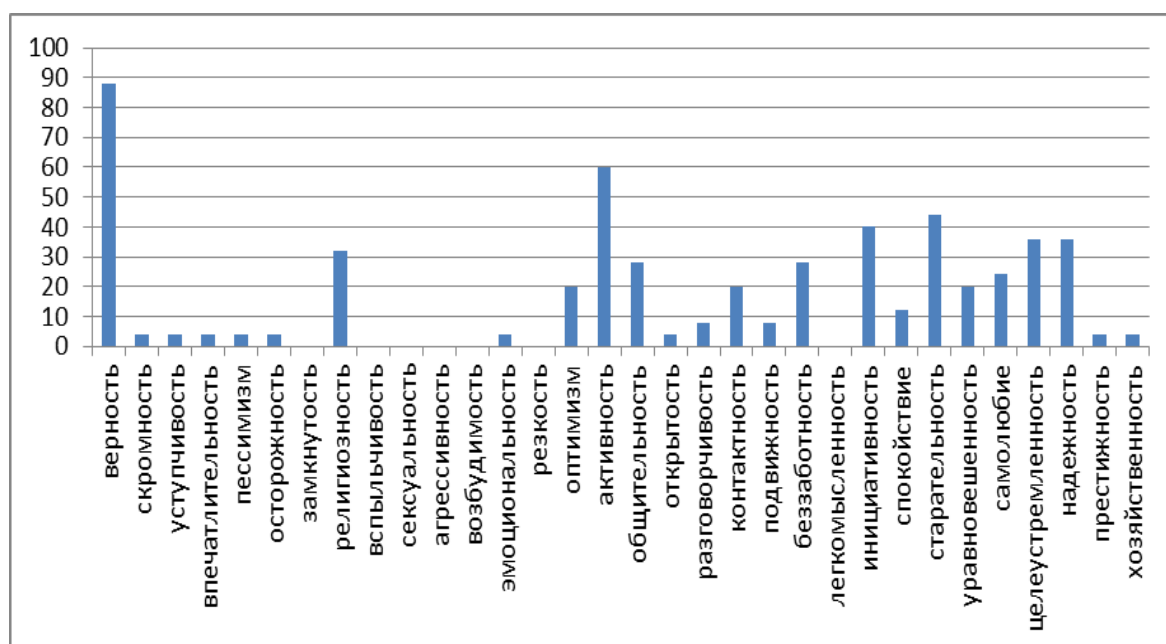


Рис. 2. Модель патриотического поведения глазами уральских школьников

Описывая модель патриотического поведения среди сверстников-соотечественников уральские школьники отметили такие качества, как верность, активность, инициативность, старательность, способствующих, по мнению учащихся, развитию патриотизма, проявились такие качества как самолюбие и беззаботность

При характеристике человека, успешного, по их мнению, в кросс-культурной среде при общении на международном уровне школьники описали несколько иную личность, у которой доминирующими были другие паттерны поведения. К ним относились активность, общительность, контактность, спокойствие, но с некоторой долей религиозности и осторожности:

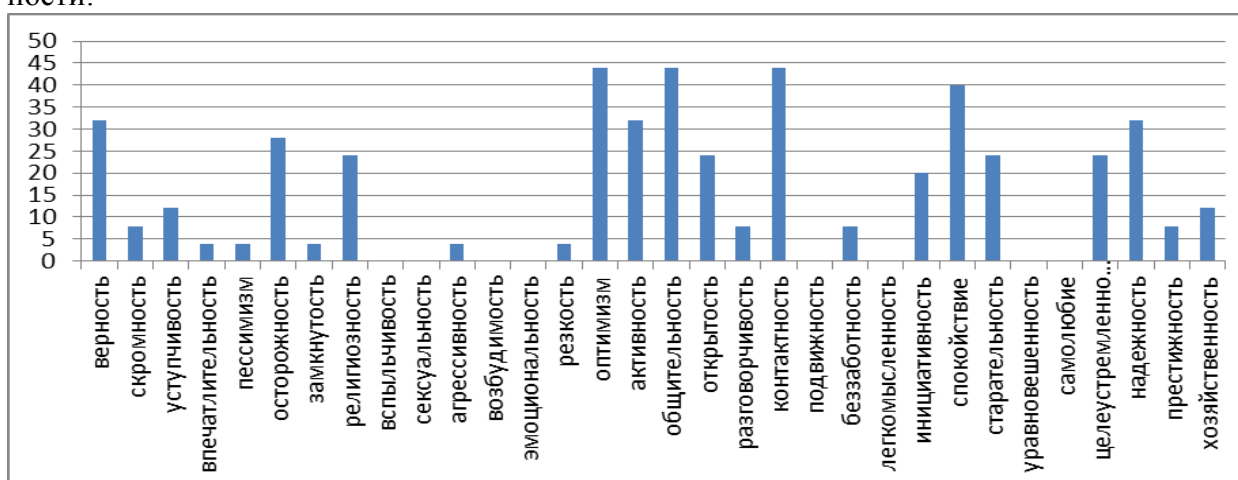


Рис. 3. Модель толерантного поведения глазами уральских школьников

Таким образом, в результате проведенного анализа был выявлен дефицит кандидатов, годных к данному виду деятельности и мотивированных на ее выполнение, а также обнару-

жены существенные различия в паттернах социального поведения школьников, адресованных для общения с коренными жителями Урала и ориентированных на межкультурное взаимодействие. Для устранения выявленных диспропорций нами разработана программа факультативных занятий для членов спортивно-патриотического клуба. В ней выделены блоки, ориентированные на расширение кругозора школьников в области экстремальной психологии, невербального общения, экономической географии. Основной целью дальнейших исследований является задача выделения и последующей коррекции нежелательных черт личности для обеспечения оптимального баланса личностных качеств молодежи, а также поиск механизмов активизации тех дремлющих черт личности, которые гарантируют наиболее эффективное включение молодого поколения в жизнь общества. Программа составлена таким образом, что может осуществляться в интерактивном режиме с привлечением в качестве модераторов занятий родителей и авторитетных для участников клуба взрослых из числа их близких, родственников, сотрудников спецслужб, которые на личном примере и реальных жизненных историй развивают стремление молодежи быть гражданами мира. Предложенная технология внешкольной работы со старшеклассниками, гармонизирует в их сознании представления об адекватном патриотическом и кросс-культурном поведении.

На наш взгляд, полученные результаты заслуживают пристального внимания специалистов в области социального менеджмента, а так же специалистов кадровых подразделений правоохранительных органов. Реализация этой программы позволит готовить достойных кандидатов с необходимыми личностными качествами и ограничить прием в органы людей, не мотивированных и не готовых к служению Отечеству.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 3 апреля 1995 г. N 40-ФЗ «О федеральной службе безопасности».
2. Приказ ФСБ РФ от 5 апреля 2010 г. № 159.
3. Указ Президента Российской Федерации от 10 августа 2011 г. № 1075.
4. Приказ ФСБ России от 13 апреля 2011 г. № 151.
5. Приказ ФСБ России от 29 июня 2004 г. № 457.
6. Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе».
7. Федеральный закон от 27 мая 2003 г № 58-ФЗ, «О системе государственной службы Российской Федерации».

УДК 338.2

ОЦЕНКА ЧИСЛА ИСТИННЫХ ИЗОБРЕТАТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ¹

Тарасов Олег Александрович

кандидат физ.-мат. наук, доцент

Тюменский государственный университет, Тюмень

E-mail: nata555li@mail.ru

EVALUATION OF A NUMBER OF TRUE INVENTORS IN A COMPANY

Tarasov Oleg Alkexanderovich

PhD, assistant professor of Tyumen State University, Tyumen

АННОТАЦИЯ – Предложена методика оценки числа истинных изобретателей на предприятии, основанная на двух допущениях: у каждого патента есть только один истинный изобретатель и соавтор с большим числом патентов является неистинным изобретателем данного патента, при условии, что он не является единственным автором этого патента. Приведены результаты применения методики для 12 тюменских предприятий.

¹ ГРНТИ 06.81.23